

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan atau tenaga kerja dapat memberikan kinerja terbaik terhadap perusahaan sehingga tujuan yang dapat diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Setiap organisasi, sikap dan perilaku karyawan memegang peranan yang sangat penting. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para karyawan tersebut.

Di lingkungan LAN dibentuk Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I yang selanjutnya dalam Peraturan ini disebut PKP2A I LAN sebagai unsur pendukung pelaksanaannya tugas dan fungsi LAN. PKP2A I LAN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147 huruf a, mempunyai tugas menyelenggarakan kajian dan inovasi di bidang administrasi negara, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur, melaksanakan pemetaan kompetensi dan kapasitas aparatur serta pengembangan sistem informasi di bidang tugasnya, sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala.

Di antara berbagai sikap dan perilaku karyawan, keadilan organisasional adalah salah satu masalah yang sangat menarik, karena keadilan organisasi berkaitan dengan cara dimana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara dimana penentuan ini mempengaruhi variabel. Keadilan organisasional dalam suatu perusahaan sangat penting karena adil tidaknya *input* terhadap *outcome* karyawan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Moorman, 1991).

Menurut Greenberg (1990) keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan tentang keadilan organisasi yang terfokus pada dua isu utama yaitu: tanggapan karyawan terhadap penghasilan yang diterima dan cara atau prosedur yang digunakan untuk memperoleh penghasilan tersebut. Dua fokus penelitian tersebut berasal dari dua konsep keadilan yang berbeda yaitu yang berkenaan dengan isi atau apa keputusannya, yang disebut keadilan distributif dan yang berkenaan dengan proses atau bagaimana keputusan itu dibuat, yang disebut keadilan prosedural (Greenberg, 1990).

Keadilan distributif yaitu penilaian atau persepsi karyawan terkait dengan imbalan yang diterimanya yang dibandingkan dari masukan-masukan yang ia berikan ataupun dengan imbalan yang diterima orang lain yang menjadi acuannya (Neo *et al.* 2001). Apabila karyawan diperlakukan adil oleh perusahaan artinya imbalan yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan atau apa yang ia berikan kepada perusahaan sebanding dengan imbalan/gaji yang diterima. Ketidakadilan akan ditanggapi dengan bermacam-macam perilaku yang berbeda misalnya, malas bekerja, sering datang terlambat, mogok kerja, dan menurunkan kinerja.

Keadilan prosedural yaitu konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima (Neo *et al.* 2011). Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama, prosedur dikatakan adil jika diawal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Apabila prosedur atau metode untuk menentukan

imbalan yang diterima sudah sesuai atau adil maka kesejahteraan karyawan akan tercapai. Tetapi apabila ketidakadilan tersebut terjadi maka karyawan akan melakukan hal-hal seperti malas bekerja, sering datang terlambat, mogok kerja, dan menurunkan kinerja.

Dari kajian teoritikal di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif adalah sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil atau penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil atau penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibandingkan yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga akan berdampak pada kinerja mereka.

PKP2A I LAN menyelenggarakan diklat dan pelatihan untuk dinas KUMKM (Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah), hasil dari diklat dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan aparatur yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam membuat kebijakan ekonomi yang diharapkan dapat meningkatkan perekonomian negara.

Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut surat perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan,

termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011 penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 unsur yaitu: *Pertama*, sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek: Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai, kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai, waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai. *Kedua*, perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kelebihan menjadi Pegawai Negeri gaji tetap dan jelas, dapat tunjangan hari tua, waktu luang banyak, pengabdian untuk negara, jenjang karier jelas. Sedangkan kekurangannya adalah tidak bisa negosiasi gaji karena gaji yang didapatkan sudah digolongkan, gaji pas-pasan karena besaran gaji PNS di Indonesia hampir sama yang membedakn hanya insentif dan tunjangan, sulit untuk berkembang karena setiap PNS harus taat pada aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Benardin & Russel, 2003). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja karyawan adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu (Ambar T & Rosidah, 2003). Berdasarkan pengertian di atas, maka kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan standar yang telah ditentukan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerja yang sesuai dengan standar.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diandalkan adalah salah satu kekuatan dari PKP2A I LAN. Keragaman latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki SDMnya membuat komposisi yang ada dapat saling melengkapi untuk menghasilkan output kerja yang profesional, baik dalam hal kajian, pendidikan dan pelatihan aparatur, penilaian kompetensi, maupun dan konsultasi. Kekuatan SDM PKP2A I LAN, berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

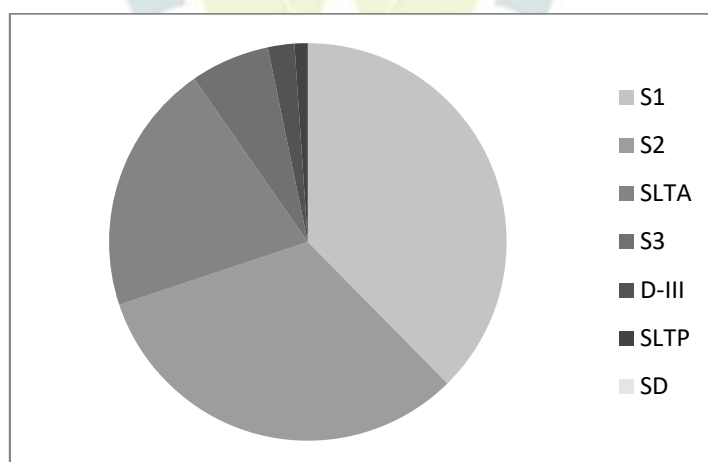
| No. | Jenjang Pendidikan | Jumlah | % |
|-----|--------------------|--------|-------|
| 1. | S3 | 6 | 6,45 |
| 2. | S2 | 30 | 32,26 |

| | | | |
|----|---------------|-----------|---------------|
| 3. | S1 | 35 | 37,63 |
| 4. | D-III | 2 | 2,15 |
| 5. | SLTA | 19 | 20,43 |
| 6. | SLTP | 1 | 1,08 |
| 7. | SD | | 0 |
| | Jumlah | 93 | 100,00 |

Sumber: Data Kepegawaian PKP2A I LAN Per 30 Oktober 2015

Dari data di atas, apabila dibuat menjadi bagan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1
Jenjang Pendidikan Pegawai PKP2A I LAN



Sumber: Data Kepegawaian PKP2A I LAN Per 30 Oktober 2015

Dari Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan sebetulnya sudah cukup memadai. Untuk SDM yang berpendidikan minimal Strata 1 berjumlah 71 orang atau 76,34% yang terdiri dari: yang berpendidikan S1 sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang atau 37,63%. S2 sebanyak 30 (tiga puluh) orang atau 32,26% dan yang berpendidikan S3 sebanyak 6 (enam) orang atau 6,45%. Sedangkan untuk SDM yang berpendidikan Diploma 3 ke bawah sebanyak 22 (dua puluh dua) orang atau 23,66% yang terdiri dari: 2 (dua) orang atau 2,15% berpendidikan D-3, 19

(Sembilan belas) orang atau 20,43% yang berpendidikan SLTA, 1 (satu) orang atau 1,08% berpendidikan SLTP dan 0 (nol) orang atau 0% berpendidikan SD.

Tabel 1.2
Jumlah SDM Berdasarkan Tingkat Golongan dan Ruang

| No. | Golongan | Golongan dan Ruang | Jumlah | % |
|-----|--------------------------|----------------------------|--------|-------|
| 1. | Golongan IV 18 Orang | Pembina Utama Madya – IV/d | 3 | 3,23 |
| 2. | | Pembina Utama Muda – IV/c | 5 | 5,38 |
| 3. | | Pembina Tingkat I-IV/b | 7 | 7,53 |
| 4. | | Pembina-IV/a | 3 | 3,23 |
| 5. | Golongan III 54 Orang | Penata Tingkat I-III/d | 4 | 4,30 |
| 6. | | Penata-III/c | 12 | 12,90 |
| 7. | | Penata Muda Tk I-II/b | 19 | 20,43 |
| 8. | | Penata Muda-II/a | 19 | 20,43 |
| 9. | Golongan II 20 Orang | Pengatur Tingkat I-II/d | 2 | 2,15 |
| 10. | | Pengatur-II/c | 16 | 17,20 |
| 11. | | Pengatur Muda Tk I-II/b | - | - |
| 12. | | Pengatur Muda-II/a | 2 | 2,15 |
| 13. | Golongan I 1 Orang | Juru Tk I-I/d | - | - |
| 14. | | Juru-I/c | 1 | 1,08 |
| 15. | | Juru Muda Tk I-I/b | - | - |
| 16. | | Juru Muda-I/a | - | - |
| | | Jumlah | 93 | 100 |

Sumber: Data Kepegawaian PKP2A I LAN Per 30 Oktober 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa SDM golongan IV sebanyak 18 (delapan belas) orang atau 19,35%, sedangkan SDM golongan III sebanyak 54 (lima puluh empat) orang atau 58,06%, golongan II sebanyak 20 (dua puluh) orang atau 21,51% dan golongan I sebanyak 1 (satu) orang atau 1,08%.

Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2015, akuntabilitas kinerja suatu lembaga pemerintah diketahui dari hasil pengukuran kinerjanya, dimana pengukuran tersebut dilakukan dengan membandingkan antara target dan

realisasi capaian. Berikut ini adalah pengukuran kinerja PKP2A I LAN Jatinangor 2015:

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja PKP2A I LAN Tahun 2015

| Sasaran Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | % |
|---|--|------------------|------------------|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. Meningkatnya kualitas hasil kebijakan melalui penyusunan rekomendasi kebijakan administrasi negara | 1. Jumlah rekomendasi kebijakan yang menjadi wacana public | 1 | 1 | 100 |
| 2. Pengembangan ilmu AN | 2. Jumlah karyatulis ilmiah di bidang AN yang terpublikasi dimedia ilmiah nasional/internasional | 2 | 2 | 100 |
| 3. Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang AN | 3. Jumlah inovasi AN | 1 | 27 | 2700 |
| | 4. Jumlah K/L/Pemerintah daerah yang memanfaatkan modal inovasi AN | 1 | 1 | 100 |
| 4. Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN | 5. Jumlah alumni diklat kepemimpinan yang menerapkan inovasi/proyek perubahan | 95 | 100 | 105 |
| | 6. Indeks kepuasan penyelenggaraan pelatihan di PKP2A I LAN | Cukup | Cukup | 80 |
| | 7. Jumlah badan diklat yang dibina | 8 lembaga diklat | 9 lembaga diklat | 112 |
| | 8. Jumlah widayiswara yang mendapatkan pembinaan | 50 orang | 50 Orang | 100 |
| | 9. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya | 612 (revisi) | 606 | 99 |

Sumber: Data Kepegawaian PKP2A I LAN Per 30 Oktober 2015

Dari tabel 1.3 nampak bahwa Indeks kepuasan penyelenggaraan pelatihan di PKP2A I LAN dan IKU (Indeks Kompetensi Umum) “jumlah ASN (Aparatur Sipil Negara) yang dinilai kompetensinya” merupakan dua IKU yang capainnya tidak sesuai target. IKU ini memiliki target awal 300 orang, namun kemudian targetnya direvisi menjadi 612 orang. Dari permasalahan mengenai pengukuran kinerja yang tidak sesuai dengan target maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menurun dan dapat dipegaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Secara umum apabila dilihat dari budaya kerja di PKP2A I LAN masih harus diperbaiki diantaranya masih belum adanya iklim kompetensi/persaingan yang sehat. Hal ini dipicu oleh belum adanya sistem mekanisme *reward and punishment* yang jelas yang dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai, serta belum ada sistem penilaian kinerja pegawai yang baik dan komprehensif.

Dari uraian di atas tersebut maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSAT KAJIAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN APARATUR 1 LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (PKP2A I LAN) JATINANGOR.**

B. Identifikasi Masalah

1. Pengukuran kinerja yang tidak sesuai dengan target menjadi masalah pada perusahaan ini, sehingga kinerja karyawan menurun. Dengan dibuktikan

hasil IKU yang capaiannya tidak sesuai atau tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi harapan setiap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif. Namun, untuk meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh perusahaan, artinya bahwa karyawan tidak akan begitu saja meningkatkan kinerjanya tanpa ada suatu rangsangan dari perusahaan.

2. Keadilan dalam organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku, karyawan, serta akan mengevaluasi setiap apa yang mereka terima dibandingkan dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan. Sehingga timbul keyakinan bahwa mereka diperlakukan adil atau tidak oleh perusahaan. Hal ini menjadi dasar bahwa keadilan menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan serta akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan pada perusahaan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif keadilan distributif terhadap kinerja karyawan di PKP2A I LAN Jatinangor?
2. Apakah terdapat pengaruh positif keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan di PKP2A I LAN Jatinangor?
3. Apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PKP2A I LAN Jatinangor?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh positif keadilan distributif terhadap kinerja karyawan di PKP2A I LAN Jatinangor.
2. Mengetahui pengaruh positif keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan di PKP2A I LAN Jatinangor.
3. Mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PKP2A I LAN Jatinangor.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural serta kinerja karyawan.
 - b. Untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja.
 - c. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Untuk memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pentingnya keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kinerja

Keadilan distributif adalah persepsi karyawan mengenai imbalan/gaji yang diterimanya dibandingkan dengan masukan-masukan yang dia berikan ataupun dengan imbalan yang diterima orang lain yang menjadi acuannya (Neo *et al.* 2001). Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi (Greenberg, 1990; Niehoff & Moorman, 1993 dalam Alotaibi, 2001). Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya (Adam, 1965; Cohen, 1987 dikutip oleh Gilliland, 1994).

Keadilan distributif dapat dirasakan dari hasil yang diterima karyawan dari organisasi, baik itu berupa gaji, insentif, bonus, dan lain-lain. Hasil dapat didistribusikan atas dasar kesetaraan, kebutuhan, atau kontribusi dan karyawan akan menentukan kewajaran distribusi tersebut melalui perbandingan baik dengan dirinya sendiri atau dengan orang lain (Alsalem, 2007). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu

tertentu (Benardin & Russel, 2003). Ketika seseorang karyawan merasakan bahwa keadilan distributif telah berjalan dengan baik atau dirasa telah adil, maka besar kemungkinan bahwa individu tersebut akan meningkatkan kinerja untuk mendapatkan *input* yang lebih besar dari *output* yang dia berikan karena usaha yang lebih dari sebelumnya. Tetapi apabila seseorang karyawan merasakan adanya ketidakadilan, maka besar kemungkinan individu tersebut akan menurun kinerjanya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja

Keadilan prosedural adalah konsep persepsi keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima (Neo *et al.* 2011). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Benardin & Russel, 2003). Keadilan prosedural yaitu keadilan yang berkaitan dengan proses atau metode yang diterima karyawan sehingga adil tidaknya bisa dilihat dari proses pengalokasiannya. Sehingga keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena apabila seorang karyawan merasa diperlakukan adil dalam hal proses atau metode yang diterima maka akan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja.

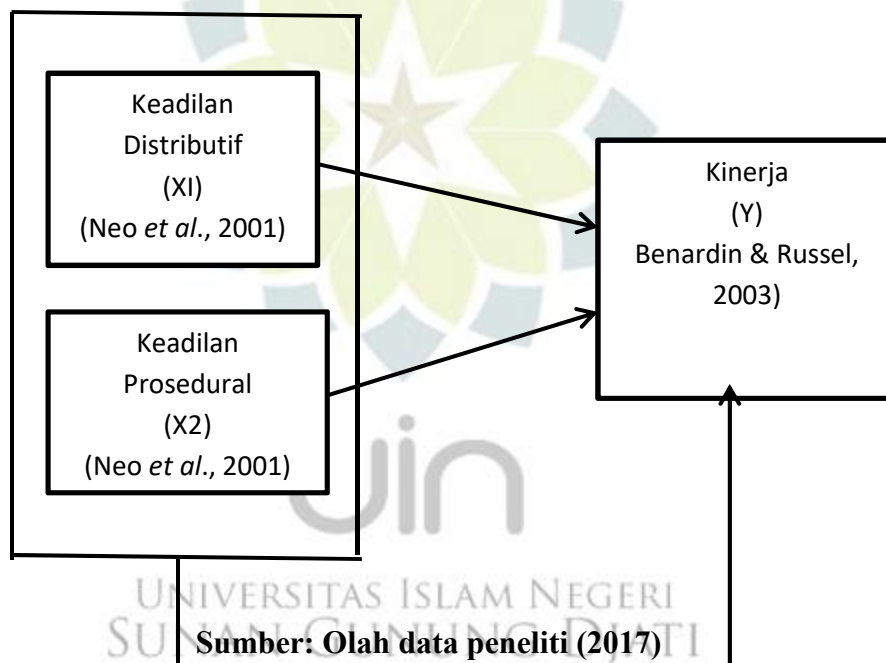
Penilaian individu terkait dengan alokasi imbalan mengacu pada keadilan distributif (Leventhal, 1976), sedangkan penilaian mengenai prosedur yang digunakan untuk menentukan alokasi tersebut mengacu pada keadilan prosedural (Cropanzano & Greenberg, 1997). Perlakuan adil dalam organisasi terhadap karyawan berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja (Cohen-Carash & Spector, 2010). Setiap rangsangan (stimulus) yang diberikan kepada karyawan akan diproses secara psikologis. Mereka akan membandingkan *input* yang mereka terima dari perusahaan dan *output* mereka yang berikan kepada perusahaan, sehingga hasil dari proses perbandingan tersebut, akan menjadi dasar bagi karyawan untuk meningkatkan atau menurunkan kinerja mereka. Jika individu merasa diperlakukan adil oleh organisasi, maka individu tersebut akan meningkatkan kinerja untuk mendapatkan *input* yang lebih besar dari organisasi. Atau jika mereka mendapat ketidakadilan dari organisasi, maka mereka akan menurunkan kinerja untuk dapat mencapai keadilan sesuai yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh McFarlin dan Sweeney (Harris, 2000) yang menyatakan bahwa penelitian mengenai keadilan organisasional yaitu keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir yang mempengaruhi kinerja. Sehingga keadilan

distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pilihan-pilihan tersebut beberapa hal berkaitan dengan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga dapat disusun paradigma penelitian dalam bentuk model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.2
Model Penelitian



G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Peneliti | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|
| 1. | Siti Hidayah & Haryani, (2013) | Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan (BMT Hudatama Semarang) | Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,034. dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,201 output variabel distributif dari variabel keadilan prosedural nilai t_{hitung} sebesar 2,314. |
| 2. | I Wayan Wira Sutrisna & Agoes Ganesha Rahyuda, 2014. | Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar | Penelitian ini mengambil responden pada Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar yang berjumlah 95 paramedis dengan teknik <i>proportionate stratified random sampling</i> melalui rumus Slovin. Keadilan distributif, prosedural, dan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi paramedis. |
| 3. | Husen Umar Abdullah, 2014. | Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Pikiran Rakyat Tasikmalaya (Hu. Kabar Priangan) Group Pikiran Rakyat Bandung. | Hasil dari koefisien determinasi (R^2) membuktikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.133 atau 13,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruhnya sangat rendah. |
| 4. | Rifki Jundulloh , 2016. | Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasional. | Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasional sebesar 84,5% , pengaruhnya cukup tinggi sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain. |
| 5. | Rizqi Amalia, 2012. | Analisis Pengaruh Peranan Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Di Antara Karyawan Non-Keluarga. | Pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen sebesar 85% artinya masuk dalam kriteria pengaruh yang sangat baik atau besar. |

Penelitian pertama, Siti Hidayah & Haryani, 2013. Dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan (BMT Hudatama Semarang). Kontribusi bagi penelitian saya adalah dalam penguatan teori dari keadilan distributif dan keadilan prosedural serta hasil penelitiannya adalah berpengaruh signifikan. Persamaannya yaitu terletak pada judul yaitu pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian yang dilakukan Siti Hidayah dan Haryani di BMT Hudatama Semarang dan penelitian yang saya lakukan di kantor pemerintahan PKP2A I LAN Jatinangor.

Penelitian kedua, I Wayan Wira Sutrisna dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2014. Dengan judul, Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar. Kontribusi bagi penelitian saya yaitu penguatan pada teori keadilan distributif dan keadilan prosedural. Perbedaannya bahwa penelitian ini objeknya pada paramedis di rumah sakit sedangkan penelitian yang saya lakukan pada kantor pemerintahan.

Penelitian ketiga, Husen Umar Abdullah, 2014. Dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Pikiran Rakyat Tasikmalaya (Hu. Kabar Priangan) Group Pikiran Rakyat Bandung. Kontribusi bagi penelitian saya yaitu penguatan pada teori keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Dalam penelitiannya bahwa pengaruhnya sangat rendah yaitu hanya sebesar 0,133 atau 13,3%. Persamaannya pada judul hanya saja pada penelitian yang saya lakukan tidak dengan variabel keadilan interaksional sedangkan perbedaan terletak pada objek yang diteliti.

Penelitian keempat, Rifki Jundulloh, 2016. Dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasional. Kontribusi bagi penelitian saya yaitu penguatan pada teori keadilan distributif dan keadilan prosedural. Persamaannya pada variabel yang diteliti yaitu variabel X, sedangkan perbedaannya adalah pada objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Tribun Jabar sedangkan penelitian yang saya lakukan di PKP2A I LAN Jatinangor. Dari penelitian ini besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen sebesar 84,5%.

Penelitian kelima, Rizqi Amalia, 2012. Dengan judul Analisis Pengaruh Peranan Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Di Antara Karyawan Non-Keluarga. Kontribusi bagi penelitian saya yaitu penguatan pada teori keadilan distributif dan keadilan prosedural. Besar pengaruhnya variabel dependen terhadap variabel independen sangat tinggi yaitu sebesar 85%.

Dari penelitian terdahulu tersebut belum ada yang meneliti pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada kantor pemerintahan di PKP2A I LAN Jatinangor dengan jumlah responden sebanyak 93 karyawan. Sehingga saya tertarik untuk meneliti di perusahaan

tersebut dan apakah pengaruhnya akan lebih besar atau kecil akan dibuktikan dengan hasil dari pengujian statistik.

H. Hipotesis Penelitian

H_1 : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PKP2A I LAN Jatinangor.

H_2 : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PKP2A I LAN Jatinangor.

H_3 : Keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PKP2A I LAN Jatinangor.

